

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu perkumpulan yang memiliki suatu tujuan. Tercapainya suatu tujuan organisasi tentu menjadi keinginan semua elemen dari organisasi tersebut. Setiap organisasi tentu memiliki target atau sasaran yang hendak dicapai. Saat ini, persaingan dalam bidang industri semakin ketat. Setiap perusahaan dan institusi berlomba-lomba agar dapat menjadi yang terbaik dan mencapai setiap tujuan yang telah ditentukan. Kualitas sumber daya manusia juga dituntut untuk terus meningkat seiring berkembangnya zaman. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan rencana dan strategi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu institusi maupun organisasi merupakan aspek kunci dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia seperti pegawai merupakan tenaga penggerak dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan bersama. Terdapat beberapa hal yang dapat mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi diantaranya adalah tingkat produktivitas, kinerja pegawai, dan komitmen organisasi dari para pegawai. Salah satu aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas para pegawainya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, optimisme, dan loyalitas yang baik diperkirakan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap orang dalam suatu organisasi tentu memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Walaupun setiap tugas berbeda, tetapi terdapat keterkaitan antara tugas dan tanggung jawab yaitu tercapainya suatu tujuan organisasi. Setiap elemen dalam suatu organisasi diharapkan memiliki kesadaran dan komitmen untuk

menjalankan tugas dan kewajibannya secara optimal. Perilaku para pelaksana organisasi akan memiliki andil yang besar. Kebiasaan untuk bekerja secara maksimal tanpa paksaan akan muncul dari perilaku yang dilakukan secara kontinyu. Secara konseptual, perilaku pekerja dibedakan menjadi dua yaitu: *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku melebihi standar yang telah ditetapkan).

Kartz (dalam Sumiyarsih, 2012) mengatakan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi keberfungsian suatu organisasi. Dengan adanya perilaku bekerja secara sukarela, perusahaan akan mendapat manfaat seperti tercapainya target, efektifitas dan efisiensi pekerjaan, dan dapat meningkatkan perkembangan organisasi tersebut. Perilaku bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan suatu organisasi disebut sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan seterusnya akan disingkat menjadi (PKO).

Perilaku Kewargaan Organisasi dideskripsikan sebagai aksi dari pegawai yang menjalankan perannya secara sukarela. Hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Dubin, 2000). Sejak tahun 1983, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa PKO memiliki manfaat, baik terhadap individu, kelompok, maupun tingkat organisasi. Manfaat PKO bagi level individu dapat membantu pegawai agar lebih ahli dalam pekerjaannya. Menurut Diane (2007) PKO juga merupakan perilaku yang secara berkepanjangan dapat mengembangkan kemampuan organisasi dan individual secara signifikan.

Organ (dalam Farhan & Niaz, 2012) mendefinisikan PKO sebagai perilaku yang bebas dan tidak berkaitan dengan sistem *reward* serta dapat meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Dyne, Cummings, dan McLean-Parks (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) menyatakan bahwa PKO merupakan perilaku yang cenderung menguntungkan organisasi dan secara sukarela melebihi tuntutan peran yang ada.

PKO dapat terlihat dalam beberapa bentuk perilaku seperti datang ke tempat bekerja lebih awal, membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan, melakukan

pekerjaan secara sukarela, dan membantu atasan dalam menyelesaikan permasalahan baik berupa saran tambahan maupun pekerjaan lain yang dapat ia kerjakan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Perilaku PKO menggambarkan nilai tambah bagi pegawai, hal tersebut serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Titisari (2014) yang menyatakan bahwa perilaku PKO merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Bukti lapangan menunjukkan bahwa dosen dan karyawan di perguruan tinggi memiliki tugas yang kompleks. Dosen berperan sebagai pendidik dalam perkuliahan dan juga berperan sebagai peneliti. Karyawan di perguruan tinggi juga memiliki tugas yang serupa, walaupun tidak memiliki kewajiban menjalankan pengajaran dan penelitian, akan tetapi karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang kompleks dan juga menghadiri kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pada penelitian sebelumnya, PKO cenderung melekat dengan perusahaan atau organisasi yang mencari keuntungan, akan tetapi perguruan tinggi juga merupakan suatu organisasi di bidang pendidikan yang juga harus memiliki pegawai dengan PKO agar tujuan-tujuan di perguruan tinggi dapat dicapai dengan optimal.

Setiap organisasi tentu menginginkan pegawainya memiliki perilaku PKO. Perilaku PKO tersebut dapat menguntungkan organisasi karena seorang pegawai yang memiliki PKO akan bekerja melebihi standar dalam suatu organisasi. Perilaku tersebut tentu dilatarbelakangi oleh faktor pendukung salah satunya seperti keseimbangan yang dimiliki individu antara peran pekerjaan dan kehidupan. Pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan cenderung memiliki fokus dalam bekerja yang baik karena urusan kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya urusan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan. Dengan adanya keseimbangan yang dimiliki, pegawai akan mengeksplor kemampuannya dalam bekerja dan dapat melebihi standar dalam bekerja, membantu rekan kerja yang lain, dan memandang organisasi tempatnya bekerja secara positif.

Individu tentu memiliki berbagai kepentingan dan prioritas dalam kehidupan. Ada individu yang memiliki aktivitas rutin dalam pekerjaan, kehidupan, atau bahkan keduanya. Individu yang bekerja tentu harus memiliki kemampuan untuk mengatur skala prioritas antara kehidupan dan pekerjaannya. Individu yang bekerja juga harus memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Kemampuan manajemen waktu dan skala prioritas yang baik akan mewujudkan suatu keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat terlihat dari perilaku individu dalam membagi waktu, menjalankan pekerjaan dan tetap mementingkan pula kehidupannya, dan masih memiliki waktu luang setelah melakukan pekerjaan. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), *“an examination, of the boarder of work life balance would require assessment of time, involvement, and community membership. It would be useful to study the balance between work and the aggregate of other life roles as wel as the balance between pairs of specific roles”*. Individu yang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan dengan kehidupannya atau memilih untuk tidak bekerja (Nafiudin, 2005).

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan suatu masalah penting untuk diperhatikan bagi organisasi dan seluruh elemen didalamnya. Menghadapi kedua tuntutan untuk sama-sama dipenuhi merupakan hal yang sangat melelahkan. Selain dapat menimbulkan stres kerja, hal tersebut juga dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun. Pegawai yang merasa tertekan karena harus menjalankan dua tanggung jawab kemungkinan akan tidak dapat menjalankan tanggung jawab kerjanya dengan baik. Pegawai yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan diluar pekerjaan dan masalah tentang pekerjaan itu sendiri akan merasa kebingungan. Padatnya persoalan pekerjaan membuat individu tidak memiliki waktu lebih untuk kehidupannya. Dengan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, individu dapat terganggu saat



bekerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara optimal atau melebihi standar yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Menurut Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam sudut pandang pegawai, Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah dilema antara mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pada keluarga ataupun pribadi. Sementara menurut sudut pandang perusahaan, Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan suatu tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan sehingga dapat membuat pegawai menjadi fokus pada pekerjaan mereka.

Perilaku pegawai terhadap organisasi dan hidupnya dipengaruhi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja. Keseimbangan Kehidupan Kerja penting khususnya ketika organisasi diharuskan untuk mengelola teknisi profesional karena loyalitas dan komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan untuk kesuksesan organisasi (Scholarios & Marks, 2006). Individu yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat membagi waktunya untuk bekerja dan menjalani kehidupan. Individu diperkirakan juga akan dapat bekerja dengan optimal saat ia mampu menjalani kehidupannya dengan baik.

Setiap tenaga kerja perlu untuk memiliki keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupannya. Pegawai yang memiliki keseimbangan antara kedua hal tersebut dapat memiliki *output* pekerjaan yang baik. Tenaga kerja profesional di bidang pendidikan juga penting untuk memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja. Para tenaga profesional pendidikan diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan dan kualitas peserta didik maupun mahasiswa yang baik pula. Tenaga kerja profesional di bidang pendidikan diantaranya adalah dosen dan karyawan atau pegawai di suatu universitas. Dosen dan karyawan di universitas yang mampu menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupannya dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal dibandingkan mereka yang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya. Dosen memiliki tanggung jawab

utama yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu: Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, selain itu universitas juga merupakan dapat disebut sebagai organisasi karena memiliki struktur yang jelas dan memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai. Dosen dan karyawan pada perguruan tinggi diharapkan pula dapat menjalankan tanggung jawab dalam ranah organisasional. Selain mengajar dan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen diharapkan pula dapat terlibat secara aktif dalam organisasi dan berkontribusi. Adanya tanggung jawab yang kompleks bagi dosen dan karyawan, membuat mereka harus dapat bekerja secara optimal guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tanggung jawab pekerjaan tersebut diperkirakan dapat dijalankan dengan baik apabila seseorang dapat menyeimbangkan perannya dalam berbagai situasi yang berbeda baik saat bekerja maupun dalam kehidupan diluar pekerjaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi memiliki keterkaitan timbal balik. Pegawai yang dapat menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan akan mampu bekerja dengan maksimal melebihi standar yang telah ditetapkan suatu organisasi. Individu dapat bekerja secara sukarela, membantu rekan yang kesulitan, dan membantu atasan tanpa memikirkan imbalan atau *reward* apabila ia sudah dapat mengelola kehidupannya secara seimbang. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu “Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi?”. Fenomena yang terdapat pada perguruan tinggi tersebut membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

Dosen dan karyawan yang bekerja di perguruan tinggi memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dosen memiliki tanggung jawab untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sementara karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja sesuai standar tenaga kerja yang telah ditetapkan. Akan tetapi, dosen dan karyawan juga termasuk kedalam bagian dari suatu organisasi yaitu perguruan tinggi. Dosen dan karyawan juga memiliki tanggung jawab sebagai anggota dari suatu organisasi yang dijalannya. Peran tanggung jawab yang kompleks tersebut membuat peneliti merasa tertarik untuk mengetahui pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki dosen dan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi saat bekerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian ini tentu terdapat keterbatasan dalam hal waktu dan kondisi. Hal tersebut membuat peneliti melakukan pembatasan masalah yaitu mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi agar penelitian memiliki fokus yang mendalam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka terdapat beberapa rumusan masalah diantaranya adalah:

Apakah terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka terdapat tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat yaitu untuk menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi yang memiliki fokus pada psikologi industri dan organisasi baik untuk pembaca maupun pada pengembangan penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Jika hipotesis dalam penelitian ini teruji, diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan acuan bagi dosen dan karyawan di perguruan tinggi untuk dapat meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi saat bekerja dan supaya seluruh dosen dan karyawan di perguruan tinggi dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan agar perilaku Perilaku Kewargaan Organisasi dalam bekerja dapat dioptimalkan sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai

